

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FASIC INDONESIA CIANJUR
(Studi Pada PT. Fasic Indonesia Bagian Produksi)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun Oleh :
DEVI LESTARI
381763015



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI
BANDUNG
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FASIC INDONESIA CIANJUR**

(Studi Pada Pt. Fasic Indonesia Bagian Produksi)

Oleh :
DEVILESTARI
381763015

Tugas Akhir ini telah diterima dan disahkan untuk Memenuhi
persyaratan mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE STAN-INDONESIA MANDIRI

Bandung, 01 Oktober 2020

Disahkan Oleh

Ketua Program Studi,

Dosen Pembimbing,

Evan Jaelani, S.T., M.M.S.E., MSi

NIDN. 0420058401

Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si

NIDN. 04037501

Mengetahui,

Wakil Ketua Bidang Akademik

Patah Herwanto, S.T., M.Kom.

NIDN. 027107501

LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Devi Lestari

Nim 381763015

Jurusan : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :
“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FASIC INDONESIA CIANJUR (STUDI PADA PT FASIC INDONESIA BAGIAN PRODUKSI) ”

Adalah karya ilmiah yang disusun sendiri oleh penandatangan dan bukan plagiat atas penulisan dan penelitian lain.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan.

Bandung, September 2020

Yang membuat Pernyataan

Devi Lestari

381763015

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. FASIC INDONESIA CIANJUR**

(Studi Pada Pt. Fasic Indonesia Bagian Produksi)

Devi Lestari
381763015

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari Kamis tanggal 01 Oktober 2020 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, 01 Oktober 2020

Menyetujui,

| No | Nama | | Tanda Tangan |
|-----------|-------------------------------|------------|---------------------|
| 1 | Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si. | Pembimbing | |
| 2 | Dr. Nur Hayati, S.E., M.Si. | Penguji 1 | |
| 3 | Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si. | Penguji 2 | |

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 100 responden. Cara pengambilan sampel responden menggunakan analisis data. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Metode penelitian digunakan adalah metode deskriptif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur. Secara parsial menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja dan stress kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja, dan stress kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work stress on employee performance at PT. Fasic Indonesia Cianjur. The number of samples used was 100 respondents. The method of sampling of respondents using data analysis. The data analysis method used is descriptive analysis and multiple regression analysis. The research method used is descriptive associative method with data collection techniques through distributing questionnaires to employees of PT. Fasic Indonesia Cianjur. Partially it shows that work environment variables and work stress each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the results of this study indicate that the work environment and work stress together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Fasic Indonesia Cianjur.

Keywords: work environment, job stress, employee performance.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur semoga selalu terlimpah kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi Wasallam, kepada para keluarga dan sahabat serta seluruh umat muslim di seluruh dunia.

Skripsi yang penulis teliti dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur”** ini membahas mengenai pentingnya pengelolaan kinerja karyawan di suatu perusahaan, dimana diharapkan mampu meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan, Khususnya perusahaan yang penulis teliti yaitu di PT. Fasic Indonesia Cianjur, dibuktikan dengan hasil penelitian dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari adanya ketidak sempurnaan akibat masih kurangnya pengalaman dan pengetahuan penulis, karena itu penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis pun dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca sekalian.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materi maupun bantuan secara dukungan moril. Maka atas bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis untuk menyampaikan banyak-banyak ucapan terima kasih kepada:

1. Yang terhormat Ibu Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, ilmu yang sangat berharga serta memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M., selaku Ketua Progam Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
3. Bapak Dr. Chairuddin, Ir.,M.M, M.T. selaku Ketua STIMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
4. Bapak Ferdiansyah, S.E., M.Ak, selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri.
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
6. Kepala dan seluruh Staf Administrasi, BAAK, BAUKEE, Perpustakaan, dan Karyawan STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
7. Manajemen, Bapak Amin Supangat dan seluruh karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur atas dukungan dan bantuan informasi serta data-data yang diperlukan oleh penulis.
8. Alm Bapak, Alm Umi yang udah membesarkan devi dengan penuh kasih sayang, dan mamah terhebat yang selalu memberikan semangat, dana, moril dan materil, serta do'anya yang tidak ada hentinya untuk penulis.
9. Keluarga besar Uwa yang selalu memberi dukungan serta do'a dalam kelancaran perkuliahan.
10. Mochamad Hari Cahyadi, terimakasih karna sudah menjadi teman baik, mengingatkan hal-hal yang baik, memberikan semangat dan do'a.

11. Muhamad Ramdan,S.T, terimakasih karna sudah menjadi teman baik, mengingatkan hal-hal yang baik, membantu ketika kesulitan tugas kuliah, memberikan semangat dan do'a.
12. Teman-teman seperjuangan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung, Firda, Siti, Yusuf, Vinni, Asti, Putri dan yang lainnya, atas waktu dan kebersamaan yang tak akan pernah terlupakan ini.
13. Seluruh Mahasiswa/Mahasiswi STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri angkatan 2018,2019 dan 2020 yang selalu memberikan inspirasi dan semangat bagi penulis.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua amal baik yang telah di berikan akan menjadi pahala dan mendapatkan balasan berlipat dari Allah Subhanahu Wa'Ta'ala. Aamiin. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Bandung, September 2020

Penulis,

Devi Lestari
381763015

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRAK..... | i |
| PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| 1.4.1. Kegunaan Teoritis..... | 7 |
| 1.4.2. Kegunaan Praktis..... | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS..... | 9 |
| 2.1. Tinjauan Pustaka..... | 9 |
| 2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 9 |
| 2.1.1.2. Faktor Lingkungan Kerja..... | 9 |
| 2.1.1.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja..... | 10 |
| 2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja..... | 10 |
| 2.2. Pengertian Stres Kerja..... | 12 |
| 2.2.1. Faktor Stres Kerja..... | 13 |
| 2.2.2. Indikator Stres Kerja..... | 11 |
| 2.2.3. Penyebab Stres Kerja..... | 17 |
| 2.2.4. Pendekatan Stres Kerja..... | 18 |
| 2.2.5. Hubungan Stres Kerja Dan Kinerja..... | 19 |
| 2.3. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.3.1. Faktor-faktor Kinerja Karyawan..... | 20 |
| 2.3.2. Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan..... | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja | 21 |
| 2.4. Penelitian Sebelumnya | 22 |
| 2.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.4.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 24 |
| 2.5. Kerangka Teoritis | 25 |
| 2.5.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | 25 |
| 2.5.2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.6. Model Analisis | 26 |
| 2.6.1. Hipotesis | 26 |
| BAB III.OBJEK DAN METODE PENELITIAN | 28 |
| 3.1. Objek Penelitian..... | 28 |
| 3.2. Lokasi Penelitian..... | 28 |
| 3.3. Metode Penelitian. | 28 |
| 3.3.1. Unit Penelitian | 29 |
| 3.3.2. Populasi Dan Sampel | 30 |
| 3.3.2.1. Populasi..... | 30 |
| 3.3.2.2. Sampel..... | 30 |
| 3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel | 30 |
| 3.3.3.1. Teknik Pengambilan Sampel | 31 |
| 3.3.3.2. Penentuan Pengambilan Sampel | 31 |
| 3.3.4. Teknik Pengumpulan Data..... | 32 |
| 3.3.5. Jenis Sumber Data..... | 33 |
| 3.3.6. Oprasional Varibel | 34 |
| 3.3.7. Instrumen Pengukuran | 36 |
| 3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran | 37 |
| 3.3.8.1. Uji Validitas | 37 |
| 3.3.8.2. Uji Reabilitas | 38 |
| 3.3.9. Teknik Analisis Statistik Deskriptif..... | 39 |
| 3.3.10. Rata-Rata dan Deviasi Standar | 40 |
| 3.3.10.1. Analisis Korelasi | 41 |
| 3.3.11. Pengujian Hipotesis | 42 |
| 3.3.11.1. Kofisien Determinasi | 44 |

| | |
|---|----|
| BAB IV .HASIL PENELITIAN DAN SARAN..... | 45 |
| 4.1.Profil Responden..... | 45 |
| 4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 45 |
| 4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia | 46 |
| 4.1.3.Profil Responden Berdasarkan Status Pendidikan..... | 47 |
| 4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja..... | 47 |
| 4.2.Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran | 48 |
| 4.2.1.Uji Validitas | 49 |
| 4.2.2.Uji Reabilitas | 50 |
| 4.3.Tanggapan Respdnen | 52 |
| 4.3.1.Tanggapan Responden | 52 |
| 4.3.1.1. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja..... | 56 |
| 4.3.1.2. Tanggapan Responden terhadap Stres Kerja | 59 |
| 4.3.1.3. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan..... | 63 |
| 4.4.Rata-rata Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel | 64 |
| 4.4.1.Rata-rata dan Deviasi standar | 64 |
| 4.4.2.Korelasi antar Variabel | 65 |
| 4.5.Pengujian Hipotesis | 66 |
| 4.5.1.Koefisien Determinasi | 68 |
| 4.6. Pembahasan Implikasi dan Keterbatasan..... | 68 |
| 4.6.1.Pembahasan | 68 |
| 4.6.2.Implikasi | 71 |
| 4.6.2.1.Implikasi Teoritis | 71 |
| 4.6.2.2.Implikasi Praktis | 72 |
| 4.6.3. Keterbatasan..... | 72 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 74 |
| 5.1.KESIMPULAN..... | 74 |
| 5.2.Saran | 75 |
| 5.2.1. Saran Teoritis | 75 |
| 5.2.2. Saran Praktis | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | 77 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1. Data Presentase Target QC | 35 |
| Tabel 3.1. Operasional Variabel | 36 |
| Tabel 3.2. Skor Nilai Berdasarkan Skala Likert | 40 |
| Tabel 3.3. Kriteria Pengukuran Variabel | 45 |
| Tabel 4.1. Profil Responden Jenis Kelamin | 46 |
| Tabel 4.2. Profil Berdasarkan Usia | 46 |
| Tabel 4.3. Profil Berdasarkan Status Pendidikan..... | 47 |
| Tabel 4.4. Profil Berdasarkan Lama Kerja..... | 47 |
| Tabel 4.5. Uji Validitas Lingkungan Kerja..... | 48 |
| Tabel 4.6. Uji Validitas Stres Kerja | 49 |
| Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja Karyawan | 49 |
| Tabel 4.8. Pengukuran Realibilitas | 50 |
| Tabel 4.9. Kriteria Pengukuran Variabel | 51 |
| Tabel 4.10. Perlengkapan Kerja di Tempat Kerja Sudah Memadai | 52 |
| Tabel 4.11. Pelayanan Kepada Karyawan | 53 |
| Tabel 4.12. Kondisi Kerja di PT. Fasic Indonesia Cianjur | 53 |
| Tabel 4.13. Hubungan Personal Dengan Rekan Kerja | 54 |
| Tabel 4.14. Resume Total Skor Lingkungan Kerja..... | 55 |
| Tabel 4.15. Atasan Supevisior Melakukan Tindakan Pilih Kasih | 55 |
| Tabel 4.16. Sedikit Kerjasama Antar di Dapartemen Dalam Organisasi | 56 |
| Tabel 4.17. Mempunyai Beban Yang Berlebihan..... | 57 |
| Tabel 4.18. Personalia Untuk Melaksanakan Pekerjaan Kurang | 57 |
| Tabel 4.19. Kesulitan Berkomunikasi Dengan Pihak Lain Dalam Organisasi..... | 58 |
| Tabel 4.20. Pekerjaan Menuntut Melakukan Kegiatan Yang Saling Bertentangan . | 58 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.21. Resume Total Skor Stres Kerja..... | 59 |
| Tabel 4.22. Kinerja Karyawan di Pt. Fasic Indonesia Sudah Baik..... | 60 |
| Tabel 4.23. Karyawan Dapat Menghasilkan Produk Dengan Tepat Waktu | 60 |
| Tabel 4.24. Kualitas Barang Yang dihasilkan Sudah Sesuai Standar Kualitas | 61 |
| Tabel 4.25. Tepat Waktu Dalam Bekerja..... | 62 |
| Tabel 4.26. Produktifitas Karyawan di Pt. Fasic Indonesia Sudah Baik | 63 |
| Tabel 4.27. Keselamatan Kerja di PT. Fasic Indonesia Sudah Terjamin | 63 |
| Tabel 4.28. Resume Total Skor Kinerja Karyawan | 64 |
| Tabel 4.29. Statistik Deskriptif | 65 |
| Tabel 4.30. Kolerasi Antar Variabel | 66 |
| Tabel 4.31. Uji- t..... | 68 |
| Tabel 4.32. Koefisien Determinasi | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Model Analisis Penelitian | 11 |
| Gambar 3.1. Model Analisi..... | 27 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 :Daftar Riwayat Hidup | 80 |
| Lampiran 2 :Kuesioner | 81 |
| Lampiran 3 : Tanggapan Responden | 84 |
| Lampiran 4 :Uji Validitas dan Reabilitas..... | 90 |
| Lampiran 5 :Statistik Deskriptif dan korelasi antar Variabel | 93 |
| Lampiran 6: Uji Regresi..... | 94 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, Agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia (Waspodo *et al.*, 2013).

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, dan memperbaiki pengembangan kinerja karyawan yang baik dan bertanggung jawab (Waspodo *et al.*, 2013)

Kinerja karyawan merupakan kontribusi bersama antara pekerja dan organisasi, organisasi harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan karyawan harus mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang sesuai dengan *job performance* yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Permadi 2017), kinerja karyawan penting perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi dan penyesuaian gaji, yang penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam

menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai untuk pencapaian target kualitas produksi.

Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan stress kerja (Yunita *et al.*, 2018). Faktor pertama adalah lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Anisa *et al.*, 2018). Berdasarkan hal itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja yang dilakukan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat aktivitas karyawan, hambatan dalam bentuk perbedaan kepribadian dan karakter tiap-tiap karyawan. (Dessy *et al.*, 2018)

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih belum adanya keseragaman hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Aravinthan *et al.*, (2015) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Sudarsih *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Royal Hotel N'Launge Jember

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan *et al.*, (2012) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di CV MUM INDONESIA. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Imtiaz *et al.*, (2009) menunjukkan bahwa variabel

lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Medis Alam Semesta.

Faktor kedua yang di duga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja yaitu sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang terlihat emosional dan mengancam secara fisik (Jamal *et al.*, 2013).

Penelitian tentang stress kerja terhadap kinerja karyawan juga masih belum memiliki keragaman hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumimpunu *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Wartono (2017) menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Majalah Mother Baby. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2016) menemukan hasil bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Paramita *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara.

Penelitian ini dilakukan di PT Fasic Indonesia Kabupaten Cianjur. Perusahaan ini bergerak dibidang industri pakaian yang di hasilkan PT. Fasic Indonesia di ekspor ke luar wilayah Indonesia yang diantaranya adalah jepang dan korea. Salah satu divisi di dalam PT. Fasic Indonesia ini adalah divisi Quality control (QC). Tugas pokok dari divisi QC ini adalah memastikan produk yang akan sampai ke tangan konsumen dalam kondisi yang baik. Seluruh karyawan yang bertugas pada divisi QC diuntut untuk memiliki ketelitian, dan konsentrasi yang tinggi. Pelatihan yang intensif di berikan kepada divisi

QC demi menciptakan kinerja yang baik. Berikut hasil penelitian produksi pada divisi QC tahun 2019.

**Tabel 1.1 Data Persentase Target QC
PT. Fasic Indonesia (tahun 2019)**

| Tahun | Target Karyawan | | |
|-------|-----------------|------------|------|
| | Target | Pencapaian | % |
| 2019 | 115.000 pcs | 70.305 pcs | 61,1 |
| 2018 | 110.000 pcs | 71.319 pcs | 64,8 |

Data Perusahaan

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2018 target pencapaian produksi sebesar 64,8% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 61,1%. Dengan demikian, diduga kinerja karyawan kurang maksimal. Jika kinerja seluruh karyawan QC optimal seharusnya pencapaian targetpun tercapai. Peneliti menduga penurunan kinerja karyawan pada PT Fasic Indonesia disebabkan karena lingkungan kerja dan stress kerja karyawan,

Berdasarkan hasil inkonsistensi hasil-hasil penelitian dan fenomena empiric, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persepsi responden mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan di PT Fasic Indonesia Cianjur
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Fasic Indonesia Cianjur
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas. Maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi responden mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan di PT Fasic Indonesia Cianjur
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fasic Indonesia Cianjur.
4. Untuk mengetahui stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur.

1.4.Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan teoritis khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan membutuhkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Secara terperinci manfaat penelitian yang dijabarkan sebagai berikut.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi pemikiran bagi yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut sebagai bahan tambahan referensi terutama bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan sebagai refensi landasan maupun pedoman tentang pengaruh faktor lingkungan kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan secara praktis untuk PT. Fasic Indonesia Cianjur, yaitu sebagai bahan masukan bagi manajemen PT. Fasic Indonesia Cianjur untuk melakukan peningkatan kinerja karyawannya yang dilihat dari faktor lingkungan kerja dan stress kerja karyawan

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS
DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini, penulis memaparkan konsep-konsep berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Konsep-konsep serta studi-studi sebelumnya mengenai keterkaitan antara pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal (Potu, 2013)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang dapat memungkinkan pegawai untuk

bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melaksanakan segala aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik ditempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih optimal. Lingkungan kerja memang tidak secara langsung dapat mempengaruhi kegiatan organisasi dalam jangka waktu pendek, melainkan akan berpengaruh pada keputusan jangka panjang (Wulandari 2015)

2.1.1.2. Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Nurhayati *et al.*,(2009: 28) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Temperatur ditempat kerja Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak

berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di tempat kerja, kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.
5. Kebisingan di tempat kerja suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran mekanis di tempat kerja sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan lain-lain getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Tata warna di tempat kerja sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. Dekorasi di tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

2.1.1.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Logahan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik maupun tingkah lakunya, yang kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Parlinda dan Wahyudin dalam Logahan *et al.*, (2012) yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja adalah :

1. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.

2. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
3. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang suhu, penerangan, ventilasi udara.
4. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antar semua misalnya kerjasama antar pegawai dan atasan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

2.2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan Mangkunegara (2017:157).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseim-bangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan

pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam Wartono (Veithzal, 2004 : 516). Sedangkan menurut Robbins (2003 :376) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

2.2.1. Faktor Stres Kerja

Ada dua kategori faktor stress yaitu *on the job* dan *off the job*. Menurut Handoko dalam Wartono (2001:201), penyebab-penyebab stress "*one the job* " antara lain adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekaan atau desakan waktu
3. Supervise yang buruk
4. Konflik antar pribadi atau kelompok
5. Iklim kerja yang tidak nyaman
6. Pengembangan karir

Dengan demikian perusahaan harus mampu meminilisir stress kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin tinggi.

2.2.2. Indikator Stres Kerja

Robert (1997) menyatakan indikator stres kerja adalah:

1. Atasan (*supervisor*) melakukan tindakan pilih kasih terhadap karyawan
2. Sedikit kerja sama antar dalam berorganisasi
3. Mempunyai beban yang berlebihan
4. Jumlah personalia untuk melaksanakan pekerjaan kurang

5. kesulitan dalam memenuhi kinerja
6. Pekerjaan menuntut melakukan kegiatan yang saling bertentangan

2.2.3. Penyebab Stres Kerja

Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktukerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja Mangkunegara (2017)

2.2.4. Pendekatan Stres Kerja

Mangkunegara (2017:157) menyatakan ada empat pendekatan terhadap stress kerja, yaitu dukungan social (*social support*), mediasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness progams*). Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat *Davis dan Newstrom, (1989:490)* yang mengemukakan bahwa “*Four approaches yhat of ten involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellness programs*”.

a. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktifitas yang bertujuan memberikan kepuasan social kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelocon, dan *bodor* kerja.

b. Pendekatan Melalui Mediasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Mediasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Mediasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam bisa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

c. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stress yang dialaminya.

d. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stress. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.2.5. Hubungan Stres kerja Dan Kinerja

Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif Wartono (2017).

Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Wartono (2017))

2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Wartono (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan “Kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005:9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai : “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

2.3.1. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Simanjuntak dalam Devita (2017) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja
2. Dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan

kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengoragnisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasarannya tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.3.2. Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan menurut Wirawan dalam Saputra *et al.*, (2016) yaitu:

1. Hasil
2. Prilaku (proses) kerja
3. Sifat pribadi

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran indikator kinerja karyawan menurut Moeheryono dalam Dewi (2013)

yaitu :

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wartono (2017) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut

1. kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.
2. Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembakaan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
3. Bekerja sama, penilaian kesediaan karyawan berparti-sipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
4. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan melam-macam elraskan bermacam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dalam situasi manajemen.
5. Tanggung jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekn hasil kerjanya,sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini masih mengasumsikan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

2.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et al.*, (2016) di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado dapat sebanyak 56 responden. Hasil penelitian menunjukkan

secara simultan maupun parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nuryasin *et al.*, (2016). Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Cahyana *et al.*, (2017) di Kantor pelayanan pajak pratama di Denpasar dapat sebanyak 70 pegawai yang bersedia berpartisipasi maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian selanjutnya dilakukan oleh Joune (2015) di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut dengan responden sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5. Kerangka Teoritis

2.5.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Untuk menilai lingkungan kerja, maka dapat dilihat dari ketersediaan perlengkapan kerja, yaitu jika perusahaan mempunyai sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap dan berfungsi dengan baik maka dapat membantu pelaksanaan kerja karyawan menjadi lebih mudah dan efektif, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Yang kedua pelayanan jika atasan melakukan pelayanan yang baik terhadap karyawan misalnya memberikan rewards kepada

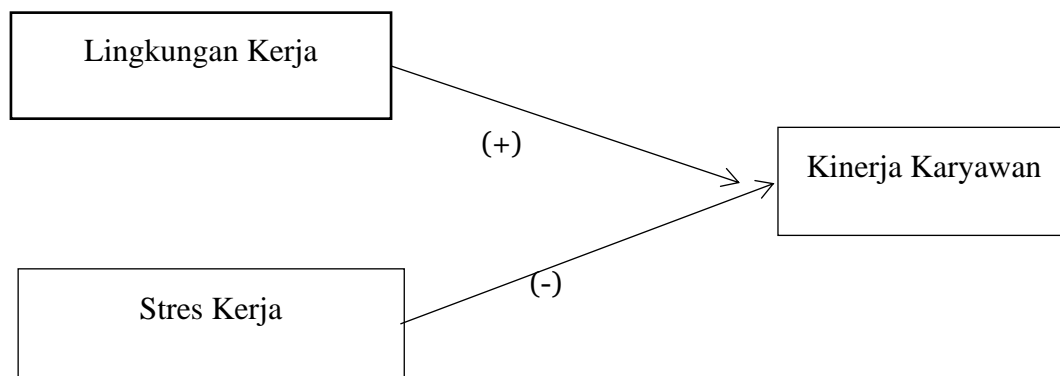
karyawan yang sering masuk atau tidak pernah absen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian penjelasan tersebut, maka Lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.2. Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Karyawan akan mempunyai tingkat stress yang tinggi jika atasan (*supervisor*) melakukan tindakan pilih kasih terhadap karyawan sehingga menimbulkan kecemburuan social diantara karyawan, hal ini dapat memicu penurunan kinerja karyawan yang bersangkutan. Sedikit kerja sama antar dalam berorganisasi juga dapat memicu stress kerja karena karyawan kurang dapat melakukan kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan, akibatnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Stress kerja karyawan juga dapat timbul akibat karyawan mempunyai beban yang berlebihan, dimana pekerjaan yang dibebankan kepadanya melampaui kapasitas kemampuannya akibatnya kinerja akan menurun. Jumlah personalia untuk melaksanakan pekerjaan kurang pun dapat memicu penurunan kinerja karyawan. Adanya kesulitan dalam memenuhi kinerja dan pekerjaan menuntut melakukan kegiatan yang saling bertentangan juga dapat memicu terjadinya stress kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.6. Model Analisis

Mengacu pada kerangka teoritis yang penulis dapat dikemukakan model analisis seperti yang tercantum pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Model analisis penelitian

2.6.1. Hipotesis

Berdasarkan studi sebelumnya, dan model analisis dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

OBJEK METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017:13) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut: “objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu suatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tersebut). Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Fasic Indonesia yang terletak di Kabupaten Cianjur. PT Fasic Indonesia Cianjur adalah sebuah perusahaan yang memproduksi *manufacturing industry (Garment) Formal Suits & Jacket* perusahaan ini didirikan pada tahun 2011 diatas tanah seluas 35,907m² yang terletak di Kp. Pasir Manik RT 01/05 Desa Selajambe Kec. Sukaluyu Cianjur Jawa Barat. PT Fasic Indonesia Cianjur memiliki visi untuk menjadi nomor satu di Asia yang profesional dan terkemuka di dunia terwujud berkat berbagai produk dan layanan.

3.3. Metode Penelitian

Sugiyono (2017:2) menyatakan metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti

kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal-hal lain yang sudah disebutkan dan peneliti tidak mengubah, menambah atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian (Arikunto, 2013:3).

Metode verifikatif adalah sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono, (2017:20).

3.3.1. Unit Penelitian

Penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, maka unit analisisnya adalah individu yaitu karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur.

3.3.2. Populasi dan Sampel

3.3.2.1. Populasi

Sugiyono (2017: 80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah

karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur yang berjumlah 1300 karyawan, cuma yang diambil sampel hanya 100 orang karyawan saja.

3.3.2.2. Sampel

Sugiyono (2017: 81) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

3.3.3.1. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2017: 81). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.3.3.2. Penentuan Ukuran Sampel

Dalam menentukan ukuran sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang mana jumlah seluruh karyawan PT Fasic Indonesia Cianjur yang berjumlah 100 orang akan di jadikan sampel. Menurut Sugiono (2017: 124).

Roscoe dalam Sugiyono (2017: 90) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut :

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500.

2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (*independen + dependen*), maka jumlah anggota sampel $100 \times 5 = 500$.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing sampai dengan 20.

3.3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penentuan metode pengumpulan data harus relevan dengan masalah penelitian dan karakteristik sumber data serta bagaimana alasan-alasan rasional mengapa metode pengumpulan data itu digunakan (Sujarweni, 2014: 45). Sumber data yang penulis peroleh adalah melalui pembagian kuesioner, observasi dan studi pustaka.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Teknik ini membantu melengkapi data-data yang dibutuhkan penulis untuk mencari data yang sesuai dengan tujuan penulis. Kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup. Metode penyebabnya adalah dengan langsung bertatap muka dengan responden. Kuesioner yang dibagikan terdiri atas dua bagian, bagian pertama adalah identitas responden dan bagian kedua adalah pertanyaan

atau pertanyaan mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

b. Observasi

Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data dan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2017: 145).

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode yang dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen referensi yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan (Sujarweni, 2015: 95).

3.3.5. Jenis Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain:

a. Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017: 137). Proses pemerolehan data berasal dari kuesioner yang dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden dari objek penelitian.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017: 137). Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau perusahaan, internet, studi pustaka, penelitian terdahulu dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.3.6. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. Menurut Sugiyono (2017: 39), variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau *independent* adalah lingkungan kerja dan stress kerja.
2. Variabel *dependent* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel. Secara lebih rinci, definisi.

Tabel 3.1. Operasional Variabel

| No. | Variabel | Definisi | Indikator | Skala | Item |
|-----|------------------|---|--|---------|----------------------------|
| 1. | Lingkungan kerja | Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37) | Parlinda dan Wahyudin dalam Logahan <i>et al.</i> , (2012) yang menjadi indikator –indikator lingkungan kerja adalah 1. Perlengkapan kerja, 2. Pelayanan kepada pegawai, 3. Kondisi kerja, 4. Hubungan personal | Ordinal | 1 2 3 4 |
| 2. | Stress kerja | Stres kerja adalah sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang terlihat emosional dan mengancam secara fisik (Jamal <i>et al.</i> , 2013). | Robert (1997) menyatakan indikator stres kerja adalah: 1. Atasan (<i>supervisor</i>) pilih kasih terhadap karyawan 2. Sedikit kerja sama antar dalam berorganisasi 3. Mempunyai beban 4. Jumlah personalia untuk melaksanakan pekerjaan kurang 5. kesulitan dalam memenuhi kinerja 6. Pekerjaan menuntut melakukan kegiatan yang saling bertentangan | Ordinal | 1 2 3 4 5 6 |
| 3. | Kinerja Karyawan | Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Wartono (2017) | Ukuran indikator kinerja karyawan menurut Moeheryono dalam Dewi (2013) yaitu : 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan | Ordinal | 1 2 3 4 5 6 |

3.3.7. Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Sugiono (2017: 93) mengemukakan, bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Pertanyaan dan pertanyaan tersebut di beri bobot sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert

| Pertanyaan | Jawaban | Bobot Nilai |
|---------------------|----------------|--------------------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Kurang Setuju | KS | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber: Sugiyono, (2017:87)

3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran atau kuesioner merupakan hasil adaptasi, maka sebelum digunakan untuk analisis instrumen pengukuran, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian kualitas instrumen pengukuran, penulis melakukan uji validitas serta uji realibilitas pada penelitian yang dilakukan.

3.3.8.1. Uji Validitas

Sugiyono (2017: 267) menyatakan validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda anantara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Validitas instrumen dapat diketahui melalui pengujian internal. Sebuah instrument mempunyai validitas internal apabila setiap bagian instrument mendukung misi instrument secara keseluruhan, yaitu mengungkap data dari variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas ini bisa menggunakan korelasi *product-moment* dari pearson. Rumus korelasi person adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:267).

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan : r_{xy} = Indeks korelasi

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel

y = Skor total dari variabel

Selanjutnya apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika $r_{xy} > 0,30$ maka item-item pernyataan dari instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiono, 2017:126).

3.3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji instrumen dan hasil penelitian agar data tetap konsisten dalam berbagai waktu yang berbeda sehingga data dapat di percaya dan diandalkan. Dengan demikian instrumen yang reliabel berarti instrumen yang sudah digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Kemudian hasil penelitian yang reliabel adalah hasil penelitian yang terdapat kesamaan dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2017:268).

Teknik pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus *cronbach alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan : r_{11} = Reabilitas Instrumen

K = Jumlah item instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians item

σ_t^2 = Varians total

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

3.3.9. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif di dasarkan pada skala penilaian yang dicari dengan cara menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2014 : 164) yaitu sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{1}$$

Keterangan : *Rs* = Rentang Skala

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

n = Jumlah sampel

Instrumen untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan jumlah alternatif jawaban setiap itemnya sama, maka perhitungannya pun sama pula. Perhitungan rentang skala variabel lingkungan kerja dan stress kerja yaitu :

$$Rs \frac{100(5-1)}{5} = 80$$

Tabel Tabel 3.5. Di bawah ini menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3. Kriteria Pengukuran Variabel

| Skor | Kriteria |
|-----------|---------------|
| 100 – 180 | Sangat Rendah |
| 181 – 260 | Rendah |
| 261 – 340 | Cukup Tinggi |
| 341 – 420 | Tinggi |
| 421 – 500 | Sangat Tinggi |

3.3.10. Rata-rata dan Deviasi Standar

Seberapa jauh nilai pengamatan tersebar di sekitar nilai rata-rata, dinamakan variasi atau disperse dari data. Ukuran variasi banyak jenisnya, tetapi yang sering dipergunakan adalah *variance* atau standar deviasi. Standar deviasi adalah akar dari *variance*, yaitu :

$$s = \sqrt{Vx}$$
$$s = \frac{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}}{n(-1)}$$

Keterangan : $Vx = \text{Variance}$

$X_i =$ Nilai pengamatan ke-i

$N =$ Jumlah pengamatan

$S =$ Standar deviasi

3.3.10.1. Analisis Korelasi

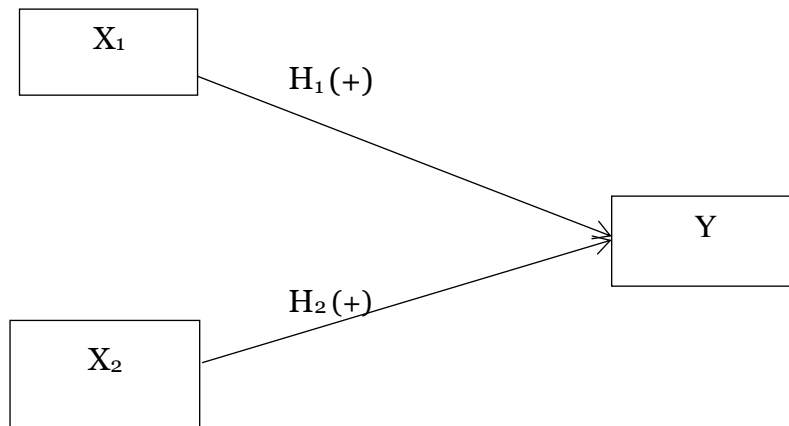
Ridwan (2015: 227) menyatakan analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi akan terdapat dalam baris $-1 \leq r \leq +1$, yang akan menghasilkan kemungkinan sebagai berikut:

1. r bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau adanya korelasi langsung antara dua variabel yang diuji. Artinya bila variabel X bernilai kecil, maka akan berpasangan dengan variabel Y yang bernilai kecil juga, dan sebaliknya jika variabel X bernilai besar pula. $r = +1$ atau mendekati $+1$, dua variabel yang diteliti akan sangat kuat secara positif.
2. r bernilai negatif, ini menyatakan bahwa terjadi korelasi negatif atau korelasi invers antar dua variabel yang diteliti. Artinya bila variabel X bernilai kecil, maka akan berpengaruh dengan variabel Y yang bernilai kecil juga, dan sebaliknya jika variabel X bernilai lebih besar, maka akan berpasangan dengan variabel Y yang besar pula. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi dua variabel yang diteliti akan sangat kuat secara negatif.
3. $r = 0$, atau mendekati 0 , artinya bahwa korelasi antara dua variabel yang

3.3.11. Pengujian Hipotesis

Model pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda merupakan analisis regresi, di mana beberapa variabel eksplanatori digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependent (Setiawan dan Ritonga, 2011: 50).

Berdasarkan pada keterangan di atas, maka dapat digambarkan model analisis sebagai berikut:



Keterangan :

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Stres kerja

Y = Kinerja karyawan

Data diuji menggunakan model regresi berganda yaitu dimana beberapa variabel eksplanatori digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependent (Setiawan dan Ritonga, 2011: 50).

Dalam penelitian ini, uji-t digunakan untuk mengukur kuatnya pengaruh atau signifikansi yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial atau terpisah (Riduwan, 2015:229).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

1. Lingkungan kerja

- a. $H_0 : b_1 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. $H_a : b_1 > 0$, ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Stres kerja

$H_0 : b_2 = 0$, tidak ada pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_2 > 0$, ada pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

probabilitas signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 tidak ditolak

2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3.3.11.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjalankan variasi variabel dependent sangat terbatas (Riduwan, 2015:228). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100$$

Dimana : Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi ganda

Nilai kd di atas menunjukkan berapa besar peran satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Kuesioner yang di bagikan pada karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur bagian produksi dan staff admin melalui *google form* sebesar 100 kuesioner. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai unit analisis.

4.1.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1. Profil berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | Persen (%) |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 30 | 30,0 |
| Perempuan | 70 | 70,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.1 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT Fasic Indonesia Cianjur 30,0% atau 30 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 70,0% atau 70 orang responden berjenis kelamin perempuan.

4.1.2. Profil Responden berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Profil berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persen (%) |
|---------|--------|------------|
| 20 – 25 | 68 | 68,0 |
| 26 – 30 | 22 | 22,0 |
| 31 – 40 | 8 | 8,0 |
| >40 | 2 | 2,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.2 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan usia pada karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur diketahui bahwa 68,0% atau 68 orang responden berusia 20-25 tahun, 22,0% atau 22 orang responden berusia 26-30 tahun. 8,0% atau 8 orang responden berusia antara 31-40 tahun, 2,0% atau 2 orang responden berusia >40 tahun.

4.1.3. Profil Responden berdasarkan Status Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan status pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3. Profil berdasarkan Status Pendidikan

| Status Pendidikan | Jumlah | Persen (%) |
|-------------------|--------|------------|
| SMP | 5 | 5,0 |
| SMK/Sederajat | 61 | 61,0 |
| Sarjana | 22 | 22,0 |
| Diploma | 12 | 12,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur diketahui bahwa 5,0% atau 5 orang karyawan dengan tingkat pendidikan SMP. 61,0% atau 61 orang karyawan dengan tingkat pendidikan SMK/Sederajat, 22,0% atau 22 orang karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana. 12,0% atau 12 orang karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma.

4.1.4. Profil Responden berdasarkan Lama Kerja

Penyajian data responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4. Profil berdasarkan Lama Kerja

| Usia | Jumlah | Persen (%) |
|--------------|--------|------------|
| < 3 tahun | 50 | 50,0 |
| 3 – 5 tahun | 33 | 33,0 |
| 5 – 10 tahun | 17 | 17,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja kurang dari 3 tahun yang terdiri dari 50 orang atau 50,0% diikuti oleh karyawan yang bekerja selama 3-5 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 33% , dan karyawan yang bekerja 5-10 tahun terdiri dari 17 orang atau 17,0% .

4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Pengujian kualitas instrument berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 4 pertanyaan, stress kerja terdiri dari 6 pertanyaan, dan kinerja karyawan terdiri dari 6 pertanyaan. Uji validitas dan reabilitas dilakukan pada

keempat instrument pengukuran yakni variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi $> 0,30$, sedangkan jika nilai koefisien korelasi $< 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5. Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Pernyataan | Koefesien | Kriteria | Keterangan |
|--------------------|-----------|----------|------------|
| Lingkungan kerja 1 | 0,826 | $> 0,30$ | Valid |
| Lingkungan kerja 2 | 0,865 | $> 0,30$ | Valid |
| Lingkungan kerja 3 | 0,852 | $> 0,30$ | Valid |
| Lingkungan kerja 4 | 0,837 | $> 0,30$ | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel lingkungan kerja yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,826 – 0,865.

Tabel 4.6. Uji Validitas Stres Kerja

| Pernyataan | Koefesien | Kriteria | Keterangan |
|----------------|-----------|----------|------------|
| Stress kerja 1 | 0,743 | $> 0,30$ | Valid |
| Stress kerja 2 | 0,677 | $> 0,30$ | Valid |
| Stress kerja 3 | 0,766 | $> 0,30$ | Valid |
| Stress kerja 4 | 0,775 | $> 0,30$ | Valid |
| Stress kerja 5 | 0,832 | $> 0,30$ | Valid |
| Stress kerja 6 | 0,736 | $> 0,30$ | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel stress kerja yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut

dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,677 – 0,832.

Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Pernyataan | Koefesien | Kriteria | Keterangan |
|--------------------|-----------|----------|------------|
| Kinerja karyawan 1 | 0,904 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 2 | 0,912 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 3 | 0,876 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 4 | 0,910 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 5 | 0,912 | > 0,30 | Valid |
| Kinerja karyawan 6 | 0,884 | > 0,30 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel kinerja karyawan yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,876 – 0,912.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang sudah dapat dipercaya dan yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya, apabila datanya benar-benar sesuai dengan kenyataanya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan. Pengujian reliabilitas dengan teknik *cronbach alpha* mengacu pada kriteria bahwa nilai koefisien yang diperoleh harus lebih besar dari pada 0,60. Hasil analisis untuk uji reliabilitas terhadap instrumen data kuesioner dapat dilihat dibawah ini

Tabel 4.8. Pengukuran Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Kriteria | Keterangan |
|------------------|-----------------------|----------|------------|
| Lingkungan kerja | 0,828 | > 0,60 | Reliabel |
| Stress kerja | 0,790 | > 0,60 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,815 | > 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Hasil perhitungan pada pengujian tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk instrumen lingkungan kerja yaitu sebesar 0,828, nilai koefisien untuk instrumen stress kerja yaitu sebesar 0,790, nilai koefisien untuk instrumen kinerja karyawan sebesar 0,815.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 yang berarti keempat instrumen tersebut reliabel.

4.3. Tanggapan Responden

Tanggapan responden pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan responden.

Adapun rentang skor yang digunakan untuk penilaian tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Kriteria Pengukuran Variabel

| Skor | Kriteria |
|-----------|---------------|
| 100 – 180 | Sangat Rendah |
| 181 – 260 | Rendah |
| 261 – 340 | Cukup Tinggi |
| 341 – 420 | Tinggi |
| 421 – 500 | Sangat Tinggi |

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut, maka diketahui gambaran responden berdasarkan masing-masing variabel baik itu pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan apakah tergolong sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi, atau sangat tinggi.

4.3.1. Tanggapan Responden

4.3.1.1. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan kerja

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner lingkungan kerja adalah sebanyak 4 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.10. Perlengkapan kerja di tempat kerja sudah memadai

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 23 | 23,0 | 23 |
| 2 | 42 | 42,0 | 84 |
| 3 | 21 | 21,0 | 63 |
| 4 | 9 | 9,0 | 36 |
| 5 | 5 | 5,0 | 25 |
| Total | 100 | 100,0 | 231 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan perlengkapan kerja menjadi bagian dari aktivitas berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran rendah, dengan total skor 231 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan produksi PT. Fasic Indonesia kurang memenuhi perlengkapan kerja di tempat kerja.

Tabel 4.11. Pelayanan Kepada Karyawan

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 22 | 22,0 | 22 |
| 2 | 33 | 33,0 | 66 |
| 3 | 29 | 29,0 | 87 |
| 4 | 10 | 10,0 | 40 |
| 5 | 6 | 6,0 | 30 |
| Total | 100 | 100,0 | 245 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pelayanan kepada karyawan berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran rendah, dengan total skor 245 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kepada karyawan yang berlangsung dengan kurang baik.

Tabel 4.12. Kondisi Kerja di PT Fasic Indonesia Cianjur

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 20 | 20,0 | 20 |
| 2 | 40 | 40,0 | 80 |
| 3 | 21 | 21,0 | 63 |
| 4 | 14 | 14,0 | 56 |
| 5 | 5 | 5,0 | 25 |
| Total | 100 | 100,0 | 244 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kondisi kerja di PT. Fasic Indonesia Cianjur berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran rendah, dengan total skor 244 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Fasic Indonesia kurang kondusif.

Tabel 4.13. Hubungan Personal dengan Rekan Kerja

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 28 | 28,0 | 28 |
| 2 | 38 | 38,0 | 76 |
| 3 | 17 | 17,0 | 51 |
| 4 | 13 | 13,0 | 52 |
| 5 | 4 | 4,0 | 20 |
| Total | 100 | 100,0 | 227 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan hubungan personal dengan rekan kerja berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran rendah, dengan total skor 227 yang dapat di simpulkan bahwa memiliki kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Fasic Indonesia kurang melakukan bersosialisasi dengan rekan kerja.

Tabel 4.14. Resume Total Skor Lingkungan kerja

| Item | Skor | Kriteria |
|---|--------|----------|
| Perlengkapan kerja di tempat kerja | 231 | Rendah |
| Pelayanan Kepada Karyawan | 245 | Rendah |
| Kondisi Kerja di PT Fasic Indonesia Cianjur | 244 | Rendah |
| Hubungan Personal dengan Rekan Kerja | 227 | Rendah |
| Rata-rata | 236,75 | Rendah |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Sesuai dengan data tabel 4.14 dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi lingkungan kerja adalah sebesar 245 pada item pelayanan kepada karyawan. Skor terendah sebesar 227 yaitu pada item hubungan personal pada rekan kerja. Hasil perhitungan rata-rata adalah 236,75 skor tersebut pada rentang 231 – 245 atau berada pada kriteria rendah maka dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur memiliki tingkat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang rendah.

4.3.1.2. Tanggapan Responden terhadap stress kerja

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner stress kerja sebanyak 6 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.15. Atasan (supervisor) melakukan tindakan pilih kasih

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 13 | 13,0 | 13 |
| 2 | 19 | 19,0 | 38 |
| 3 | 25 | 25,0 | 75 |
| 4 | 22 | 22,0 | 88 |
| 5 | 21 | 21,0 | 105 |
| Total | 100 | 100,0 | 319 |
| Kriteria | Cukup tinggi | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan Atasan (supervisor) melakukan tindakan pilih kasih berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai yang cukup tinggi, dengan total skor sebesar 319 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa atasan (supervisor) melakukan tindakan pilih kasih di PT. Fasic Indonesia Cianjur.

Tabel 4.16. Sedikit kerjasama antar di departemen dalam organisasi

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 12 | 12,0 | 12 |
| 2 | 27 | 27,0 | 54 |
| 3 | 31 | 31,0 | 93 |
| 4 | 21 | 21,0 | 84 |
| 5 | 9 | 9,0 | 45 |
| Total | 100 | 100,0 | 288 |
| Kriteria | Cukup tinggi | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan Sedikit kerjasama antar di departemen dalam organisasi berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai yang cukup tinggi, dengan total skor sebesar 288 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia dapat melakukan kerjasama antar departemen dalam organisasi.

Tabel 4.17 Mempunyai beban yang berlebihan

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 18 | 18,0 | 18 |
| 2 | 15 | 15,0 | 30 |
| 3 | 27 | 27,0 | 81 |
| 4 | 24 | 24,0 | 96 |
| 5 | 16 | 16,0 | 80 |
| Total | 100 | 100,0 | 305 |
| Kriteria | Cukup tinggi | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan mempunyai beban yang berlebihan pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai cukup tinggi, dengan total skor sebesar 305 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria

cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia mempunyai beban yang berlebihan.

Tabel 4.18. Personalia untuk melaksanakan pekerjaan kurang

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 8 | 8,0 | 8 |
| 2 | 25 | 25,0 | 50 |
| 3 | 29 | 29,0 | 87 |
| 4 | 16 | 16,0 | 64 |
| 5 | 22 | 22,0 | 110 |
| Total | 100 | 100,0 | 319 |
| Kriteria | Cukup Tinggi | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan personalia untuk melasanakan pekerjaan termasuk ke dalam ukuran nilai cukup tinggi, dengan total skor sebesar 319 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia personalia tidak cukup untuk melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.19. Kesulitan berkomunikasi dengan pihak lain dalam organisasi

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 8 | 8,0 | 8 |
| 2 | 25 | 25,0 | 50 |
| 3 | 29 | 29,0 | 87 |
| 4 | 16 | 16,0 | 64 |
| 5 | 22 | 22,0 | 110 |
| Total | 100 | 100,0 | 319 |
| Kriteria | Cukup Tinggi | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kesulitan berkomunikasi dengan pihak lain termasuk ke dalam ukuran nilai cukup tinggi, dengan total skor sebesar 319 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia mengalami kesulitan berkomunikasi dengan pihak lain dalam organisasi.

Tabel 4.20. Pekerja menuntut melakukan kegiatan yang saling bertentangan

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 11 | 11,0 | 11 |
| 2 | 17 | 17,0 | 34 |
| 3 | 34 | 34,0 | 102 |
| 4 | 22 | 22,0 | 88 |
| 5 | 16 | 16,0 | 80 |
| Total | 100 | 100,0 | 315 |
| Kriteria | Cukup Tinggi | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pekerjaan yang menuntut melakukan kegiatan saling bertentangan pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai cukup tinggi, dengan total skor sebesar 315 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur dapat melakukan kegiatan yang saling bertentangan.

Tabel 4.21. Resume Total Skor Stres Kerja

| Item | Skor | Kriteria |
|--|--------|--------------|
| Atasan (supervisor) melakukan tindakan pilih kasih | 319 | Cukup Tinggi |
| Sedikit kerjasama antar di departemen dalam organisasi | 288 | Cukup Tinggi |
| Mempunyai beban yang berlebihan | 305 | Cukup Tinggi |
| Personalia untuk melaksanakan pekerjaan kurang | 319 | Cukup Tinggi |
| Kesulitan berkomunikasi dengan pihak lain dalam organisasi | 319 | Cukup Tinggi |
| Pekerjaan menuntut melakukan kegiatan yang saling bertentangan | 315 | Cukup Tinggi |
| Rata-rata | 310,83 | Cukup Tinggi |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Sesuai dengan data tabel 4.21 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel stress kerja adalah sebesar 319 pada item Sedikit kerjasama antar di departemen dalam organisasi. Skor terendah sebesar 288 yaitu pada item informasi mengenai pekerjaan. Hasil perhitungan rata-rata adalah 310,83 skor tersebut pada rentang 288 – 319 dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. fasic Indonesia Cianjur memiliki tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan yang cukup tinggi.

4.3.1.3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kinerja karyawan sebanyak 6 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut:

Tabel 4.22. Kinerja Karyawan di PT. fasic Indonesia sudah baik

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 23 | 23,0 | 23 |
| 2 | 44 | 44,0 | 88 |
| 3 | 23 | 23,0 | 69 |
| 4 | 4 | 4,0 | 16 |
| 5 | 6 | 6,0 | 30 |
| Total | 100 | 100,0 | 226 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kinerja karyawan di PT Fasic apakah sudah baik pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai rendah, dengan total skor sebesar 226 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Fasic Indonesia kurang baik.

Tabel 4.23. Karyawan dapat menghasilkan produk dengan tepat waktu

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 32 | 32,0 | 32 |
| 2 | 40 | 40,0 | 80 |
| 3 | 18 | 18,0 | 54 |
| 4 | 5 | 5,0 | 20 |
| 5 | 5 | 5,0 | 25 |
| Total | 100 | 100,0 | 211 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan penghasilan karyawan tepat waktu berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai rendah, dengan total skor sebesar 211 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria

rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia kurang menghasilkan produk di waktu yang tepat.

Tabel 4.24. Kualitas barang yang dihasilkan sudah sesuai standar kualitas

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 31 | 31,0 | 31 |
| 2 | 49 | 49,0 | 98 |
| 3 | 11 | 11,0 | 33 |
| 4 | 5 | 5,0 | 20 |
| 5 | 4 | 4,0 | 20 |
| Total | 100 | 100,0 | 202 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kualitas barang berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai yang rendah, dengan total skor sebesar 202 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia kurangnya kualitas barang produksi dalam pekerjaan produksi.

Tabel 4.25. Tepat waktu dalam bekerja

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 28 | 28,0 | 28 |
| 2 | 43 | 43,0 | 86 |
| 3 | 18 | 18,0 | 54 |
| 4 | 8 | 8,0 | 32 |
| 5 | 3 | 3,0 | 15 |
| Total | 100 | 100,0 | 215 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan waktu dalam bekerja berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai yang rendah, dengan total skor sebesar 215 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia kurang tepat waktu dalam jam kerja.

Tabel 4.26. Produktifitas karyawan di PT. Fasic Indonesia sudah baik

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 28 | 28,0 | 28 |
| 2 | 43 | 43,0 | 86 |
| 3 | 19 | 19,0 | 57 |
| 4 | 4 | 4,0 | 16 |
| 5 | 6 | 6,0 | 30 |
| Total | 100 | 100,0 | 217 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap produktifitas karyawan berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai yang rendah, dengan total skor sebesar 217 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia kurangnya produktifitas karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.27. Keselamatan kerja di PT. Fasic Indonesia sudah terjamin

| Skor (S) | Frekuensi (F) | Persen (%) | S x F |
|----------|---------------|------------|-------|
| 1 | 30 | 30,0 | 30 |
| 2 | 41 | 41,0 | 82 |
| 3 | 19 | 19,0 | 57 |
| 4 | 3 | 3,0 | 12 |
| 5 | 7 | 7,0 | 35 |
| Total | 100 | 100,0 | 216 |
| Kriteria | Rendah | | |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap keselamatan kerja berada pada nilai yang termasuk ke dalam ukuran nilai yang rendah, dengan total skor sebesar 216 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Fasic Indonesia kurang dalam keselamatan bekerja.

Tabel 4.28. Resume Total Skor kinerja karyawan

| Item | Skor | Kriteria |
|---|-------|----------|
| Kinerja Karyawan di PT. fasic Indonesia sudah baik | 226 | Rendah |
| Karyawan dapat menghasilkan produk dengan tepat waktu | 211 | Rendah |
| Kualitas barang yang dihasilkan sudah sesuai standar kualitas | 202 | Rendah |
| Tepat waktu dalam bekerja | 215 | Rendah |
| Produktifitas karyawan di PT. Fasic Indonesia sudah baik | 217 | Rendah |
| Keselamatan kerja di PT. Fasic Indonesia sudah terjamin | 216 | Rendah |
| Rata-rata | 214,5 | Rendah |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Sesuai dengan data tabel 4.28 dapat dilihat skor tertinggi untuk variable kinerja karyawan adalah sebesar 226 pada item kinerja karyawan di PT. fasic Indonesia sudah baik. Skor terendah sebesar 202 yaitu pada item kualitas barang yang dihasilkan sudah sesuai standar kualitas. Hasil perhitungan rata-rata adalah 214,5 skor tersebut pada rentang 211 – 202 atau berada pada kriteria rendah maka dapat dikatakan bahwa karyawan di bagian produksi PT. Fasic Indonesia memiliki tingkat kinerja yang rendah.

4.4. Rata-rata Deviasi Standar Kolerasi antar Variabel

4.4.1. Rata-rata dan Deviasi Standar

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.29. Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Mean | Std. Deviation |
|------------------|-----|--------|----------------|
| Lingkungan kerja | 100 | 2,3675 | ,93842 |
| Stress kerja | 100 | 3,0933 | ,93933 |
| kinerja karyawan | 100 | 2,1450 | ,94746 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Pada tabel 4.29 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini yaitu variabel stress kerja sebesar 3,0933 dan terendah yaitu variabel kinerja karyawan sebesar 2,1450. Sedangkan untuk rata-rata variabel pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,535267

Nilai deviasi standar setiap variabel, angka tertinggi dimiliki oleh variabel kinerja karyawan yaitu sebesar ,94746 dan angka terendah dimiliki oleh variabel lingkungan kerja yaitu sebesar ,93842. Dengan ini menunjukkan semakin tinggi nilai deviasi standar maka semakin tidak stabil variabel tersebut.

4.4.2. Korelasi antar Variabel

Perhitungan korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antar variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *pearson correlation*. Hasil dari perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.30. Korelasi antar Variabel

| Variabel | Korelasi | Kinerja |
|------------------|----------------------------|---------|
| Lingkungan kerja | <i>Pearson correlation</i> | 0,790 |
| | Signifikansi | 0,00 |
| Stres kerja | <i>Pearson correlation</i> | 0,292 |
| | Signifikansi | 0,00 |

Sumber Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.30 didapat koefisien korelasi antara lingkungan kerja, dan stress kerja sebagai berikut.

1. Besar korelasi antara lingkungan kerja adalah 0,790 dapat dikatakan interpretasi kuat dan signifikansi pada level 0,000. Karena level signifikansi yaitu dibawah 0,05 maka dapat dikatakan lingkungan kerja berkorelasi.
2. Besar korelasi antara stress kerja adalah 0,292 dapat dikatakan interpretasi kuat dan signifikansi pada level 0,000. Karena level signifikansi yaitu dibawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwa stress kerja adalah positif dan signifikan.

4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh positif antara variabel pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-*t* atau uji parsial dan koefisien determinasi. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika probabilitas > 0,05 maka H_0 tidak ditolak.

Tabel 4.31. Uji - *t*

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | <i>t</i> | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0,122 | 0,226 | | 0,1539 | 0,591 |
| Lingkungan kerja | 0,769 | 0,062 | 0,762 | 12,316 | 0,000 |
| Stress kerja | 0,144 | 0,062 | 0,143 | 2,313 | 0,023 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang terlihat pada tabel 4.31 diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut :

Hipotesis 1 (Lingkungan kerja)

$H_0: \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \beta_1 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai *t* untuk lingkungan kerja 12,316 dengan tingkat signifikan 0.000, karena $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia.

Hipotesis 2 (Stres Kerja)

$H_0: \beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_2: \beta_2 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai t untuk stress kerja adalah sebesar 2,131 dengan tingkat signifikan 0.000, karena $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia.

4.5.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32. Koefisien Determinasi

| R | R Square |
|--------------------|----------|
| 0,802 ^a | 0,643 |

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,643 \times 100\% \\ &= 64,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan

stress kerja sebesar 64,3%. Sisanya 35,7% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini

4.6. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.6.1. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Aurelia Potu (2013) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil ini memberikan bukti bahwa lingkungan kerja di PT Fasic Cianjur sangat kondusif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwipiyana (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini berbeda dengan Naga (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Joune (2015) Stres kerja disini khususnya stress kerja yang ditanggapi positif antara lain persepsi positif pegawai terhadap stress kerja, stress yang mendorong pada kinerja positif, stress kerja yang ditanggapi secara arif dan bijaksana oleh pegawai, stress yang dihadapi dengan kepala dingin oleh pegawai, serta stress yang ditanggapi positif oleh pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Ini sesuai dengan penelitian dari Takasenseran (2014), dan Nur (2013) yang sama-sama menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil ini berbeda

dengan penelitian (Dewi, 2015) yang menunjukkan stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Perubahan-perubahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan stress kerja sebesar 64,3%. Hal ini dikatakan bahwa setiap perubahan kinerja karyawan sebesar 35,7% sisanya di pengaruhi oleh variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6.2. Implikasi

4.6.2.1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini mengimplikasi bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan..

4.6.2.2. Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini mengimplikasi agar perusahaan PT. Fasic Indonesia Cianjur lebih memperhatikan kinerja karyawan dan pelayanan karyawan harus lebih di perhatikan lagi.

4.6.3. Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini ada beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang sedikit, yaitu hanya 100 orang responden sehingga penelitian ini tidak dapat di generalisir oleh PT. Fasic Indonesia Cianjur.
2. Data analisis hanya berdasarkan pada persepsi jawaban responden saja dan tidak melakukan observasi secara langsung.

3. Penelitian ini menggunakan data berupa jawaban responden atas pernyataan yang diajukan pada kuesioner penelitian. Hal ini dapat berimplikasi pada (dua) hal yaitu:
- a. Responden mungkin menjawab pernyataan tidak secara sungguh-sungguh dan cermat dalam menjawabnya.
 - b. Responden mungkin kurang familiar dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan.s

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui beberapa tahap yaitu, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, interpretasi hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur bagian produksi dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisa persepsi responden terhadap lingkungan kerja di PT. Fasic Indonesia Cianjur dapat di kategorikan dalam kriteria rendah.
2. Berdasarkan analisa presepsi responden terhadap stress kerja di PT. Fasic Indonesia Cianjur dapat di kategorikan dalam kriteria cukup tinggi.
3. Berdasarkan analisa presepsi responden terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur dapat di kategorikan dalam kriteria rendah.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur.
5. Stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur.
6. Stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Fasic Indonesia Cianjur.

5.2. Saran

Dengan adanya keterbatasan-keterbatasan yang telah di kemukakan dalam pembahasan sebelumnya, maka penulis menyadari bahwa tidak ada penelitian yang terbebas dari kesalahan dan kekurangan. Untuk itu penulis memberikan saran-saran untuk mengatasi keterbatasan yang ada. Dengan ini penulis menempatkan saran teoritis dan saran praktis pada penelitian ini sebagai berikut :

5.2.1. Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan koefisien determinasi sebesar 64,3%, berarti lingkungan kerja dan stress kerja di PT. Fasic Indonesia Cianjur sisanya sebesar 35,7% di sebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian. Sehingga peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain, seperti kompensasi dan motivasi.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan perlengkapan kerja di PT. Fasic Indonesia masih kurang memadai maka dari itu PT. Fasic Indonesia harus lebih memperhatikan perlengkapan kerja di PT. Fasic Indonesia, dan manajemen PT. Fasic Indonesia harus lebih teliti dan memperhatikan karyawannya.

1. Berdasarkan hasil penelitian penilaian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fasic Indonesia Cianjur penilaian terendah ada pada pelayanan kepada karyawan. Oleh karena itu pimpinan PT. Fasic Indonesia Cianjur harus memenuhi pelayanan dan harus lebih baik terhadap karyawan..
2. Berdasarkan hasil penelitian penilaian kinerja karyawan PT. Fasic Indonesia Cianjur penilaian terendah ada pada kualitas barang yang dihasilkan PT. Fasic

Indonesia kurang memenuhi standar. Oleh karena itu pihak supervisor harus lebih mengontrol dan mengecek barang pada bagian produksi supaya kualitas lebih bagus pada bagian produksi barang.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyana, Sudha Gede I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 18, No. 2, 2017.
- Dessy, Yunita Lidia. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Jurnal Of Management Science*, Vol. 1, No. 1, 2018.
- Dewi, Sintya Ari. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016.
- Dewi, Kusuma Sari. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1, No. 4, 2013.
- Devita, Maria. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Jom Fisif*, Vol. 4, No. 2, 2017.
- Intiaz, Subha, Ahmad (2009). Impact Of Stress On Employee Productivity, Performance And Turnover; An Important Managerial Issue. *Jurnal Internasional Review Of Business Research Papers*, Vol. 5, No. 4, 2009.
- Logahan, M Jerry, Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Jurnal Binus Business*, Vol. 3, No. 1, 2012.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad, Rahayu Sri, Adolfinia. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 1, 2016.
- Nurhayati, Diah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang. *Jurnal Of Management*, Vol. 2, No. 2, 2016.
- Nuryasin, Ilham, Ruhana Ika. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 41, No. 1, 2016.
- Permadi, Indra. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada CV Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Vol. 3, No. 1, 2017.
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keryawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, 2013..
- Rumimpunu, Joune, Clif Ridel. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3, 2015.
- Ridwuan. (2015). Dasar-Dasar Statistika. Bandung : Alfabeta.

- Setiawan, Ivan Aries., dan Ferdiansyah Ritonga. (2011). Analisis Jalur (Path Analysis) dengan Menggunakan AMOS. Tangerang : Suluh Media.
- Sugiyono. (2017). Etode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Saputra, Tunggal Agus, Bagia Wayan. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4, 2016.
- Waspodo, AWS Agung dan Paramita Widya. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 4, No. 1, 2013.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4, No.2, 2017.
- Wulandari, Susilo Heru. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 1, No. 1, 2015.

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Devi Lestari
2. Umur : 24 Tahun
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat/Tanggal Lahir : Cianjur, 11 Oktober 1996
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Jl. Ibrahim adjie gg. Kebon kangkung no.9
7. E-mail : devilestari1112@gmail.com
8. No. Handphone : 081912281719

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. 2004 – 2009 : SDN Mitrayasa
2. 2009 – 2012 : MTS Miftahunnajah
3. 2012 – 2014 : MA Miftahunnajah
4. 2018 – 2020 : STIE STAN- Indonesia Mandiri

Lampiran 2: Kuesioner

Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Bagian Karyawan Produksi PT. Fasic Indonesia Cianjur

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Manidri Dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan” (Studi di PT. Fasic Indonesia Cianjur). Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian tersebut.

Data yang dianalisis bersifat agregat, oleh karenanya tidak memunculkan nama Bapak/ibu secara individual. Peneliti menjamin sepenuhnya kerahasiaan isi kuesioner. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Devi Lestari

1. Profil Responden

2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
3. Usia : tahun
- c. Pendidikan : 1. SMP 2. SMK/Sederajat
3. Sarjana 4. Diploma
- d. Lama Kerja : 1. Kurang dari 3 tahun 2. 3 -5 tahun
3. 5-10 Tahun lebih

2. Kuesioner

Petunjuk Pengisian

Pernyataan-pertanyaan berikut berkaitan dengan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan Anda. Tunjukkanlah seberapa puas Anda terhadap jumlah atau kualitas informasi yang Anda peroleh. Lingkarilah angka yang paling sesuai dengan persepsi Anda.

1. Sangat setuju (**SS**)
2. Setuju (**S**)
3. Kurang setuju (**KS**)
4. Tidak setuju (**TS**)
5. Sangat tidak setuju (**STS**)

KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA

| No. | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Perlengkapan kerja di tempat kerja saudara sudah memadai. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Pelayanan kepada karyawan sangat baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Kondisi kerja di PT Fasic Indonesia Cianjur sangat kondusif. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Hubungan personal saudara dengan rekan kerja terjalin dengan baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

KUESIONER STRES KERJA

| No. | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Atasan (<i>supervisor</i>) saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap karyawan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Sedikit kerja sama antar di departemen dalam organisasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Saya mempunyai beban yang berlebihan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Jumlah personalia untuk melaksanakan pekerjaan kurang | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Saya kesulitan berkomunikasi dengan pihak lain dalam organisasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Pekerjaan saya menuntut melakukan kegiatan yang saling bertentangan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

| No. | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|------------|----|---|----|----|-----|
|-----|------------|----|---|----|----|-----|

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Kinerja karyawan di PT Fasic Indonesia sudah baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Karyawan PT. Fasic Indonesia dapat menghasilkan produk dengan tepat waktu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Kualitas barang yang dihasilkan PT. Fasic Indonesia sudah sesuai standar kualitas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Karyawan PT Fasic Indonesia memiliki ketepatan waktu dalam bekerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Produktivitas karyawan di PT Fasic Indonesia sudah baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Keselamatan kerja di PT Fasic Indonesia sudah terjamin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Lampiran 3 : Tanggapan Responden

1. Lingkungan Kerja

| Lk 1 | Lk 2 | Lk 3 | Lk 4 | JUMLAH | RATA-RATA |
|------|------|------|------|--------|-----------|
| 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3,75 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1,5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1,5 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3,5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3,5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2,25 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 11 | 2,75 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2,5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1,75 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3,5 |
| 4 | 5 | 2 | 1 | 12 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2,25 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | 2,5 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 8 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3,75 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2,5 |
| 3 | 4 | 2 | 2 | 11 | 2,75 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1,75 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 2,25 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1,75 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1,25 |
| 5 | 3 | 2 | 1 | 11 | 2,75 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 2 | 5 | 5 | 2 | 14 | 3,5 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2,5 |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 14 | 3,5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 1,75 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1,25 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 2,75 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 13 | 3,25 |

| Lk 1 | Lk 2 | Lk 3 | Lk 4 | JUMLAH | RATA-RATA |
|------|------|------|------|--------|-----------|
| 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1,5 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2,5 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3,5 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | 2,5 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1,5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 1,75 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1,5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 1,75 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1,25 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 1,75 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1,5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3,5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1,25 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2,25 |
| 2 | 3 | 1 | 4 | 10 | 2,5 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2,5 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 8 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3,5 |
| 4 | 4 | 2 | 5 | 15 | 3,75 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1,25 |
| 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 1,75 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2,25 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2,25 |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 15 | 3,75 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | 2,5 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 15 | 3,75 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 2,75 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 2,25 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1,25 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1,5 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2,25 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3,75 |

| Lk 1 | Lk 2 | Lk 3 | Lk 4 | JUMLAH | RATA-RATA |
|------|------|------|------|--------|-----------|
| 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3,5 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2,75 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 8 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1,75 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4,75 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1,25 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1,5 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 1,75 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1,5 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 2 |

2. Stres Kerja

| Sk 1 | Sk 2 | Sk 3 | Sk 4 | Sk 5 | Sk 6 | JUMLAH | RATA=RATA |
|------|------|------|------|------|------|--------|-------------|
| 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3,666666667 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 22 | 3,666666667 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9 | 1,5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3,833333333 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2,833333333 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2,833333333 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 19 | 3,166666667 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 3,166666667 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2,833333333 |
| 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 25 | 4,166666667 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 21 | 3,5 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2,833333333 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 20 | 3,333333333 |
| 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 | 4,333333333 |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 14 | 2,333333333 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2,833333333 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 16 | 2,666666667 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2,833333333 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 15 | 2,5 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 1,333333333 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3,333333333 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3,166666667 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 22 | 3,666666667 |
| 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 22 | 3,666666667 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3,833333333 |

| Sk 1 | Sk 2 | Sk 3 | Sk 4 | Sk 5 | Sk 6 | JUMLAH | RATA=RATA |
|------|------|------|------|------|------|--------|-------------|
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2,333333333 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 1,5 |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3,833333333 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 10 | 1,666666667 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2,166666667 |
| 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 16 | 2,666666667 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3,333333333 |
| 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 10 | 1,666666667 |
| 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 15 | 2,5 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 | 2,5 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 23 | 3,833333333 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 19 | 3,166666667 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 24 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 2,833333333 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 |
| 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3,166666667 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2,666666667 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2,333333333 |
| 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 3,666666667 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 19 | 3,166666667 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 5 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 19 | 3,166666667 |
| 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 13 | 2,166666667 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 18 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2,666666667 |
| 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 16 | 2,666666667 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3,666666667 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 10 | 1,666666667 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4,166666667 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 15 | 2,5 |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3,5 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 9 | 1,5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3,333333333 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4,166666667 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 14 | 2,333333333 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3,166666667 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2,833333333 |
| 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 12 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |

| Sk 1 | Sk 2 | Sk 3 | Sk 4 | Sk 5 | Sk 6 | JUMLAH | RATA=RATA |
|------|------|------|------|------|------|--------|-------------|
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3,333333333 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3,166666667 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 16 | 2,666666667 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4,5 |
| 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | 3,833333333 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4,333333333 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 23 | 3,833333333 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3,833333333 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 11 | 1,833333333 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 22 | 3,666666667 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3,5 |
| 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 22 | 3,666666667 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3,666666667 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4,333333333 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3,666666667 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4,5 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 1,666666667 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1,333333333 |
| 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2,5 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 1,166666667 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 12 | 2 |

3. Kinerja Karyawan

| Kk 1 | Kk 2 | Kk 3 | Kk 4 | Kk 5 | Kk 6 | JUMLAH | RATA-RATA |
|------|------|------|------|------|------|--------|-------------|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4,333333333 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1,166666667 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4,166666667 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1,166666667 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2,333333333 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 12 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2,166666667 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 2,5 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 | 2,166666667 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2,833333333 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 14 | 2,333333333 |

| Kk 1 | Kk 2 | Kk 3 | Kk 4 | Kk 5 | Kk 6 | JUMLAH | RATA-RATA |
|------|------|------|------|------|------|--------|------------|
| 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 | 4,33333333 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2,16666667 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2,16666667 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9 | 1,5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 | 1,66666667 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2,66666667 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 27 | 4,5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 25 | 4,16666667 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4,16666667 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 | 1,83333333 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 | 1,33333333 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 11 | 1,83333333 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 | 1,83333333 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 10 | 1,66666667 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 1,66666667 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2,5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1,16666667 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9 | 1,5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1,5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 | 2,16666667 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2,66666667 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1,16666667 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 1,16666667 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 1,83333333 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1,16666667 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 13 | 2,16666667 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | 2,33333333 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 11 | 1,83333333 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 1,83333333 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 | 2,16666667 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 | 2,33333333 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 9 | 1,5 |

| Kk 1 | Kk 2 | Kk 3 | Kk 4 | Kk 5 | Kk 6 | JUMLAH | RATA-RATA |
|------|------|------|------|------|------|--------|------------|
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | 2,33333333 |
| 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3,16666667 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3,33333333 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1,5 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9 | 1,5 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 | 1,83333333 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | 1,33333333 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 4,5 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2,16666667 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2,66666667 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1,16666667 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 1,16666667 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2,5 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 10 | 1,66666667 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2,33333333 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 | 1,83333333 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8 | 1,33333333 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 4,83333333 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1,16666667 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 | 1,33333333 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 | 1,33333333 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 11 | 1,83333333 |

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reabilitas

1. Lingkungan Kerja

| | | Correlations | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|----------|
| | | x1 | x2 | x3 | x4 | jumlahx1 |
| x1 | Pearson Correlation | 1 | ,659** | ,566** | ,578** | ,826** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| x2 | Pearson Correlation | ,659** | 1 | ,665** | ,598** | ,865** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| x3 | Pearson Correlation | ,566** | ,665** | 1 | ,645** | ,852** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| x4 | Pearson Correlation | ,578** | ,598** | ,645** | 1 | ,837** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| jumlahx1 | Pearson Correlation | ,826** | ,865** | ,852** | ,837** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| ,866 | 4 |

2. Stres Kerja

Correlations

| | | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | jumalh2 |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| x5 | Pearson Correlation | 1 | ,500** | ,431** | ,419** | ,487** | ,500** | ,743** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| x6 | Pearson Correlation | ,500** | 1 | ,322** | ,432** | ,525** | ,333** | ,677** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,001 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| x7 | Pearson Correlation | ,431** | ,322** | 1 | ,600** | ,603** | ,479** | ,766** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| x8 | Pearson Correlation | ,419** | ,432** | ,600** | 1 | ,602** | ,476** | ,775** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| x9 | Pearson Correlation | ,487** | ,525** | ,603** | ,602** | 1 | ,551** | ,832** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| x10 | Pearson Correlation | ,500** | ,333** | ,479** | ,476** | ,551** | 1 | ,736** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| jumalh2 | Pearson Correlation | ,743** | ,677** | ,766** | ,775** | ,832** | ,736** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| ,849 | 6 |

3. Kinerja Karyawan

Correlations

| | | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | jumlahy |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| y1 | Pearson Correlation | 1 | ,817** | ,739** | ,784** | ,784** | ,754** | ,904** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| y2 | Pearson Correlation | ,817** | 1 | ,775** | ,808** | ,782** | ,742** | ,912** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| y3 | Pearson Correlation | ,739** | ,775** | 1 | ,715** | ,753** | ,758** | ,876** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| y4 | Pearson Correlation | ,784** | ,808** | ,715** | 1 | ,854** | ,757** | ,910** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| y5 | Pearson Correlation | ,784** | ,782** | ,753** | ,854** | 1 | ,750** | ,912** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| y6 | Pearson Correlation | ,754** | ,742** | ,758** | ,757** | ,750** | 1 | ,884** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Jumlahy | Pearson Correlation | ,904** | ,912** | ,876** | ,910** | ,912** | ,884** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| ,953 | 6 |

Lampiran 5 : Statistik Deskriptif dan Kolerasi Antar Variabel

Descriptive Statistics

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| ratax1 | 100 | 1,00 | 5,00 | 2,3675 | ,93842 |
| rata2 | 100 | 1,00 | 5,00 | 3,0933 | ,93933 |
| Ratay | 100 | 1,00 | 5,00 | 2,1450 | ,94746 |
| Valid N (listwise) | 100 | | | | |

Correlations

| | | ratax1 | rata2 | ratay |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|
| ratax1 | Pearson Correlation | 1 | ,196 | ,790** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,051 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 |
| rata2 | Pearson Correlation | ,196 | 1 | ,292** |
| | Sig. (2-tailed) | ,051 | | ,003 |
| | N | 100 | 100 | 100 |
| ratay | Pearson Correlation | ,790** | ,292** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,003 | |
| | N | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 : Uji Regresi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,802 ^a | ,643 | ,636 | ,57175 |

a. Predictors: (Constant), rata2, ratax1

Uji - t Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,122 | ,226 | | -,539 | ,591 |
| | ratax1 | ,769 | ,062 | ,762 | 12,316 | ,000 |
| | rata2 | ,144 | ,062 | ,143 | 2,313 | ,023 |

a. Dependent Variable: ratay